

2024年度における総合評価結果総括

総合評価とは、年度当初にハローワークごと・業務ごとの目標を設定し、目標に対する進捗状況の評価しながら業務を実施するものです。全国のハローワークに共通する①就職件数②求人充足数③雇用保険受給者早期再就職割合等を必須項目とし、これらに加えて、ハローワークごとに地域の特性等を踏まえて選択した重点的取組業務を目標に掲げ、達成状況の評価・改善するものです。

年度終了後に目標達成度を点数化して同じ規模グループごとに4段階の相対評価を実施し、結果を公表します。

	評価	局内ハローワークの状況	
		2023年度	2024年度
類型1	非常に良好な成果	0	0
類型2	良好な成果	9	8
類型3	標準的な成果	2	3
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0
計		11	11

2025年度 総合評価の業務の目標設定について

2025年度においては、ハローワークごとに業務の目標を設定し、目標に対する進捗状況を評価しながら、従前の方法により業務を実施中です。

- ・ハローワークのマッチング機能の総合評価は、全ハローワークで共通する主要指標・補助指標の他、ハローワークごとに地域の特性を踏まえた取組項目（所重点指標）があります。

事業内容	主要指標			補助指標		所重点指標								
事業名	就職件数 (一般)	充足数 (一般)	受給者の早期 再就職割合	満足度アンケート		①生活保護受給 者等の就職率 (%)	②障害者の就職 件数	③新卒者支援に 係る就職支援ナビ ゲーターの担当者制 を受けた者の正社 員就職率(%)	④HWの職業紹介 による中高年層の 不安定就労者等 の正社員就職件 数	⑤フリーター等支 援に係る就職支援 ナビゲーターの担 当者制を受けた者の 正社員就職率 (%)	⑥公的職業訓練 の修了3ヶ月後の 就職率(%)	⑦マザーズハロー ワーク事業におけ る担当者制による 就職支援を受けた 重点支援対象者 の就職率(%)	⑧人材不足分野 の就職件数	⑨生涯現役支援窓 口での65歳以上の 就職率(%)
				求人者(%)	求職者(%)									
局 計	22,318件	21,067件	34.3%	81.0%	93.0%	69.6%	2,195件	62.2%	3,334件	50.8%	72.3%	96.9%	5,261件	87.0%
宇都宮所	5,910	6,619	30.9%	81.0%	93.0%	69.6%	650	62.2%	991	50.8%	72.3%	96.9%	1,621	87.0%
那須烏山出張所	585	423	30.9%	81.0%	93.0%	69.6%	57	-	62	-	72.3%	-	92	-
鹿沼所	1,057	930	37.1%	81.0%	93.0%	69.6%	136	62.2%	148	50.8%	72.3%	-	264	-
栃木所	2,015	1,873	34.5%	81.0%	93.0%	69.6%	222	62.2%	302	50.8%	72.3%	-	444	87.0%
佐野所	1,364	1,089	38.8%	81.0%	93.0%	69.6%	106	62.2%	188	50.8%	72.3%	-	248	-
足利所	1,454	1,445	36.8%	81.0%	93.0%	69.6%	127	62.2%	226	50.8%	72.3%	96.9%	398	87.0%
真岡所	1,531	1,202	33.6%	81.0%	93.0%	69.6%	176	62.2%	221	50.8%	72.3%	-	370	87.0%
矢板所	1,208	990	34.5%	81.0%	93.0%	69.6%	124	62.2%	168	50.8%	72.3%	-	278	-
大田原所	1,888	1,820	36.8%	81.0%	93.0%	69.6%	115	62.2%	252	50.8%	72.3%	96.9%	337	87.0%
小山所	2,689	2,457	34.6%	81.0%	93.0%	69.6%	278	62.2%	465	50.8%	72.3%	96.9%	692	87.0%
日光所	1,277	1,070	35.5%	81.0%	93.0%	69.6%	106	62.2%	141	50.8%	72.3%	-	247	-
黒磯所	1,340	1,149	38.5%	81.0%	93.0%	69.6%	98	62.2%	170	50.8%	72.3%	-	270	-

※ 就職件数、充足数は一般(常用及び臨時・季節を合わせたもの)

※ 所重点指標⑧人材不足分野の就職件数は、必須指標

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、高齢者に対する就職支援の強化及び人材不足分野の就職・充足対策に重点的に取り組んだ。
当所を利用する求職者のうち、高齢者の割合が増加傾向にあるが、求人者は若い人材を積極的に採用したい意向が強く、ミスマッチが生じているところ、求人者に対し当所を利用している求職者の年齢層等の現状について機会を捉えて説明し、高齢者の積極的な採用にかかる働きかけを行った。また、高齢者に対する就職支援を重点的に実施するため、当所に設置している「生涯現役支援窓口」の積極的な利用勧奨を行った。高齢者の中には一つの企業に長年勤めていたことから、求職活動の経験が乏しいために自身の長所や強みを把握していない者や、応募書類の作成方法や面接に向けた知識がない者も散見されることから、そのような求職者に対して自己理解促進のためのセミナーや面接対策のセミナーを実施した。さらに、前述のとおり高齢者の積極的な採用にかかる働きかけを行った結果、高齢者の採用意向を示した求人者については、生涯現役支援窓口で作成している高齢者向け求人情報誌（月2回発行）への優先掲載を行うとともに、生涯現役支援窓口が主体となり企業説明会やミニ面接会を実施し、高齢者の就職支援を行った。その結果、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率は目標83.4%に対し86.7%の実績となり、目標を達成した。
企業における昨今の人手不足は深刻になっているが、特に人手不足感が強い医療、介護、保育、建設、警備、運輸の6分野についての就職支援及び充足支援を重点的に実施した。業界団体が参画する労働局主催の協議会への出席、業界団体と連携しての合同企業説明会の実施、労働局と共催で「採用向上プログラム」と銘打ち、求職者が興味を持つような求人票の作成や企業説明会前のプレゼン力向上を目指すセミナーを実施した後に企業説明会を実施するといったパッケージ型のプログラムの実施及び当所ブースを開放しての企業説明会の実施など、様々なイベントを通じて求職者の就職支援及び求人者への充足支援を行った。特に、看護補助や保育補助といった資格所持を要件としない求人に関し、ミニ面接会や企業説明会を実施し、6分野の業務の「担い手」を増やす取組を行った。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

新規求職者が減少傾向にあるなか、これまでハローワークを利用してこなかった求職者に対し利用勧奨を積極的に図った。取組の一つとして、ハローワークの支援メニューの周知を図るため宇都宮市立東図書館と連携し、当所の特設コーナーを設置してもらうとともに、就職関連のセミナー等を実施した。また、地域のラジオ番組に出演し当所のPRの実施、民間事業者が主催する就職関連イベントに当所のブースを出展して当所のPRの実施、またSNSを活用して各種イベントの周知広報の実施といった取組を行い当所の利用者増加に努めた。その結果、令和6年度における新規求職者は対前年度比で98.9%と減少したものの、令和5年度は対前年度比で98.0%であったことから、減少率が縮小したことを鑑みると一定の効果があったものと思料される。

（3）その他の業務運営についての分析等

人材育成の観点から、OJTを含めた各種研修を継続的に実施していく必要があると考える。実施に際しては年間計画を策定しつつ、求職者支援に係る各種研修だけでなく、求人充足支援に関する研修を実施する必要があり、特に求人者に対する求人条件緩和に向けた助言・提案力や、ハローワークにおける各種支援策に係る説明スキルの向上を図る重要性を踏まえて、令和6年度においては、宇都宮市内の卸団地管理組合に対して実施した事業所向け研修に若手職員を同席させて体感させるといったOJT研修を実施した。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

地域における高齢化に伴い、高齢求職者に対する支援の強化が必要であるが、就職支援と合わせて、求人者における高齢者の積極的な採用に関する意識を醸成していく必要がある。令和6年度も、求人者に対し当所を利用している求職者の年齢層等の現状について機会を捉えて説明し、高齢者の採用にかかる働きかけを行ったが、さらに取組を強化する必要がある。また、紹介件数が伸び悩んでいるなかでは、紹介成功率を向上させる取組が必須である。令和7年度より当所にはモデル事業として「課題解決支援部門」が新設されることから、当該部門に積極的に求職者を送り出し、求職者が抱える課題を解決し紹介成功率を向上させる取組を実施することとする。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	③新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したもの割合	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率		
令和6年度目標	6,961	7,306	30.6%	90.0%	95.0%	1,797	68.1%	1,448	71.0%	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	6,084	6,915	31.1%	85.6%	92.0%	1,551	68.1%	1,556	78.6%	97.9%	86.7%		
目標達成率	87%	94%	101%			86%	100%	107%	110%	102%	103%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・今年度は前年度に引き続き、職員の人材育成の強化を図り、窓口対応に必要な知識を習得することにより、利用者サービスと信頼の向上に努めた。具体的に、年度当初に「ハローワーク鹿沼スキルアップ研修実施要領」を策定し、月1回のOFF-JTによる所内研修の年間計画を作成し実行したことで、職員のスキルアップはもとより、担当以外の業務や支援内容の理解を深めるとともに、所内での相互連携が図られるようになり、利用者サービスの向上にもつながった。

また、6月以降は、ハローワーク鹿沼スキルアップ研修の他に、県央東北ブロックの小規模所である鹿沼所、真岡所、矢板所、日光所、黒磯所をグループとして、「令和6年度 ハローワーク鹿沼・真岡・矢板・日光・黒磯 合同研修要領」を策定し、他所とオンライン（Zoom）方式により「6-1調査」「外国人在留資格」等の6つのテーマの研修を効率よく実施したことにより、小規模安定所における職員のスキルの向上と統一されたより良い利用者サービスの向上に努めた。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・前年度の課題としては、充足数が目標値に届かない状況であり、事業主支援の充実を図ることであった。前年度から求人充足会議の見直し（書面開催から対面開催へ変更）を行い、事業所訪問や紹介部門の意見を求人担当者に直接伝え、求人の条件を緩和することにより充足を図った。しかし、条件を緩和し来所勧奨をするも求職者からの反応がない求人も多くみられ、求職者からの意見集約の必要性を実感したことから、今年度は、窓口にて積極的に求人を案内することにより、求職者からの意見集約を行い、求職者の生の声を事業主へ伝えることを徹底し、求職者にとっても魅力的な求人票を作成するよう努めた。その結果、求人充足会議対象求人への紹介件数の増加へつながった。

・急募求人について、前年度までは、ホワイトボードに張り出し、紹介窓口では急募求人の回覧のみであったことから、令和6年度は紹介窓口で数多く求人を案内できるよう窓口担当者に急募求人を配布すること、受理した求人を全て回覧し、窓口担当者からの意見の集約と求職者への案内を準備することにより、求職者からの意見も数多く集約しながら、事業所訪問により事業主へそれぞれの意見を還元するよう指示を行った。しかしながら、意見集約、事業所訪問等の対応ができた求人者が一部に限られてしまい、効果的ではなかった。

・マイページの普及により事業所とハローワークの接点が少なくなったことから、今年度は求人者支援員の出張回数、事業所訪問数を増やし、事業所の求める人材等の意見を事業所情報シートに取りまとめ、紹介担当者と共に共有することにより事業主支援の強化に努めた。その結果、求人者支援員の出張回数は、前年度の月平均1回程度から月平均3～4回へ増加した。

（3）その他の業務運営についての分析等

・中小零細企業が多い鹿沼市では、労働者の高齢化が進み企業の組織維持の観点から若年者の採用を検討している企業が多くみられる。賃金や福利厚生の中で地元の鹿沼市よりも好条件の宇都宮市に勤務する新卒の高校生が多いことから、令和6年度は鹿沼市、鹿沼商工会議所、粟野商工会議所と連携を図り、35歳未満の求職者を対象とした「若年者就職説明会」を開催するなど若年者の採用に向けて関係機関が一丸となり地元での就職についてPRを図ることとした。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

上記②、③を踏まえ、

・次年度は引き続き事業主支援の充実を図ることが重要な課題であることから、対面開催による充足会議を継続し、窓口にて積極的に充足会議対象求人を案内することにより、求職者からの意見集約を行い、求職者の生の声を事業主へ伝えることを徹底し、求職者にとっても魅力的な求人票を作成するよう努める。また、担当者一人一人が責任をもった求人充足への取組がされるよう、求人充足会議と求人担当者制を運動させる。

・急募求人に対する意見集約、求人者へのフィードバックについては、一部の求人者に偏ってしまったという今年度の反省から、次年度は幅広く実施することとする。

・マイページの普及により事業所とハローワークの接点が少なくなったことに関して、次年度も引き続き「顔の見える関係性」構築のための事業所訪問を実施し、所独自の事業所情報シートによる情報収集に努める。

・若年求職者に対して、次年度も今年度同様、鹿沼市、鹿沼商工会議所、粟野商工会議所と連携を図り、地元企業を応援するとともに、35歳未満の求職者を対象とした「若年者就職説明会」を開催するなど若年者の採用に向けて関係機関が一丸となり地元での就職についてPRを図ることとする。

・高齢の求職者が増加していることから、次年度も引き続き月に1回「シニア求人」を作成、配布し、高齢求職者の紹介増につなげる。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨生活保 護受給者 等の就職 率						
令和6年度目標	1,100	1,051	36.7%	90.0%	95.0%	240	68.1%						
令和6年度実績	1,079	952	37.1%	75.9%	94.3%	263	70.6%						
目標達成率	98%	90%	101%			109%	103%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【職業相談部門】
雇用保険受給者に対する職業相談窓口の利用勧奨を強化するとともに、職業相談窓口の利用促進の観点から、早期再就職のメリットを伝達、わかりやすい独自リーフレットの作成、待ち時間短縮のための各種取組、LINEをはじめとしたSNSによる情報発信を開始すること等「利用者目線でのサービス提供」を意識し職業紹介業務に取り組んだ。
【求人専門援助部門】
新規求人や1年以上ハローワークに求人申し込みされていない求人者に、電話や事業所訪問を行い、求人票以上の情報収集に注力し、職業相談部門への共有を実施した。また、「SNSと連携した求人情報の発信」や「条件緩和等提案型アプローチ」なども積極的に実施した。さらに所内会議室を利用したミニ面接会の開催（月1～2回）、SNSによる情報発信を行うなど、地域の実情やニーズにマッチした取組を強化し確実な充足に努めた。また、求人担当者制において、求職者に分かりやすく応募しやすい求人票を作成し、適宜、求人者に対して助言や情報提供、条件緩和、充足可能性が高まる支援を行うことにより求人の充足を図った。これらの取組により、職業紹介件数6,734件（5年度6,987件 ▲3.6%） 就職件数2,100件（5年度1,999件 5.5%増） 充足数1,908件（5年度1,853件 3.0%増）となった。紹介件数は減少したものの、就職件数及び充足数は増加し、就職件数について目標達成することができたのは、上記取組の成果と分析している。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・当所はワンフロアでありながら、職業相談部門と雇用保険係との連携が十分とはいえない状況（双方窓口で長時間待たせてしまう、相談窓口でヒアリングした内容を給付でも二重に説明する必要がある等）であったことを踏まえ、待ち時間の短縮を図るための「じっくり相談・時短相談」制を導入をした。また、一般的な雇用保険制度に関する質問があった場合には、雇用保険の業務経験が豊富な職員が職業相談窓口で対応するとともに、職業相談の過程で把握した内容を雇用保険の職員に直接要点を伝える等の工夫を行い、職業相談、雇用保険窓口の待ち時間を大幅に減少させた。
・当所SNS（特にLINE）の発信を大幅に見直し、従来のイベント開催情報のみならず、当所の新サービスメニューの周知、雇用保険説明会開催時の駐車場混雑見込み、就職後でも役に立ちそうな情報（教育訓練給付金制度、最低賃金の改定等）等、よりハローワークに興味を持ってもらえるような情報発信に努めた結果、LINEの友だち数は、令和6年4月末時点の466人から令和7年3月末時点で2.4倍の1,116人になり、大幅な増加となった。
・当所で独自に開催している求職活動支援セミナーについては、雇用保険説明会時の呼びかけや上述のSNSでの情報発信も行ったことにより、令和6年度のセミナーの参加者は前年度より48名も多い408名が参加した。

（3）その他の業務運営についての分析等

・管内市町や経済団体には毎月雇用情勢の情報提供や、求職者・事業主への周知広報を依頼するなど連携強化に取り組んだ。
・職員のスキルアップを図るため、栃木労働基準監督署の職員を講師に労働基準法などの基礎知識の習得を目的とした研修を実施した。また令和7年度は他所と連携し、オンラインによる業務研修を毎月1回実施する予定。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

・雇用保険受給者の早期再就職割合が僅かながら低下した点を踏まえ、雇用保険説明会の初回講習の説明をよりわかりやすく、再就職へのモチベーションが高まるよう内容のブラッシュアップを行う。
・当所では65歳以上の求職者が増加している点を踏まえ、年齢に関係なく応募できる求人確保に加え、履歴書の作成支援や面接対策等の支援を強化し、高齢者の再就職を支援する。
・当所はスペイン語及び英語対応の通訳員が配置されていることもあり、外国人求職者の来所も増加している点を踏まえ、外国人応募可能求人の確保に加え、在留資格に応じた適切な対応ができるよう研修を実施する。
・求人数が対前年比で減少するなかで一定数の求人を確保していくために、新規求人又は、1年以上ハローワークに求人申し込みをしていない求人者に電話や事業所訪問で更なる働きかけを行うとともに、求人票記載内容について、より求職者目線に立った表現ができるように、追加確認事項をマニュアル化する等により求人票の充実を図る。また、求人充足会議を活用して、求人の選定から会議後のフォローアップまでをパッケージ化する等により、求人充足対策の強化を図る。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率					
令和6年度目標	1,991	1,947	33.9%	90.0%	95.0%	424	68.1%	83.4%					
令和6年度実績	2,100	1,908	33.0%	80.4%	97.7%	483	75.0%	85.1%					
目標達成率	105%	97%	97%			113%	110%	102%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

<p>1. 求人充足に向けた求人者サービス・支援の強化 求人充足に向け、求人充足会議の実施や電話・訪問による求人内容充実のための見直し、条件緩和等に係る助言・指導等に取り組んだ。求人充足会議においては、受理後2週間を目安に、職種・条件面等で求職者のニーズが見込まれるにも関わらず応募が低調な未充足求人を優先的にピックアップして支援を実施し、開催22回、求人数127人、充足数32件、充足率25.2%となった。また、求人者サービス向上のため、佐野所のホームページを刷新し、「求人充足に向けたお役立ち情報」としてコンテンツを新たに作成・整理した他、求人充足に資するため「事業所訪問記録」のページを新たに作成し、求人票以上の管内企業の情報・魅力発信に取り組んだ。</p> <p>2. 求職者担当者制による支援と求職者に対する就職支援サービスの強化 支援対象者の課題や活動状況を綿密に把握し、信頼関係を構築して必要とする支援サービス（求人情報の提供、応募書類の作成支援、面接対策支援、就職支援セミナーの受講勧奨等）を提供することで、職員・非常勤職員合計で支援対象者482人、紹介就職件数266件となった。佐野所における求職者のボリュームゾーンとなる年齢層の求職者や、求職活動に課題を抱える求職者が、求職活動を効果的・効率的に進められるよう、新たに当所独自の就職支援セミナー等を企画・開催した。セミナーは開催11回、参加者数74人、定員に対する参加率68.5%、セミナーに対するアンケートでは「大変役に立った」「役に立った」とする回答の合算が100%となった。</p> <p>3. 積極的なハローワーク情報の提供 佐野所が提供するサービスの周知・広報及びハローワーク未利用層の取込のため、LINE、X、Instagramによる情報発信を年度中262回行った他、佐野所のホームページを大幅に刷新し、コンテンツを充実させた。また、ハローワーク未利用層の取込に向け、佐野市と連携し佐野所のXの投稿を市の公式アカウントで、新規大卒者向けの投稿を佐野短大の公式アカウントで、それぞれリポストしてもらった他、「お仕事をお探しの方へ ハローワーク佐野利用ガイド」を継続的にブラッシュアップし、佐野市役所、イオン新都店、高速バスターミナルへの配架を行った。また、Uターン歓迎求人や、新規大卒者等向け求人、自動車教習所卒業生向けの求人について、二次元バーコード付きリーフレットを作成し、配架してもらうことで潜在的求職者の取り込みに努めた。 佐野所から発信する情報に興味を持ってもらえるよう、若手職員からの提案を受け、佐野所の公式キャラクターとして「モナミちゃん」を採用し、SNS、ホームページ、求人情報、業務月報など配布物に統一的に使用することで、佐野所の提供するサービスの周知や認知度の向上を図った。</p> <p>4. ミニ面接会・地方公共団体との合同就職面接会・企業説明会の開催 所内でのミニ面接会、会社説明会を4件・4社開催し、参加求職者17名、就職件数7件となった。また、会社見学付き面接会を5回開催し、参加求職者15名、就職件数2件となった。 佐野市との共催により、市役所6階大会議室において12月6日の午前・午後二部制で「さの合同就職面接会」を開催し、参加事業所30社、参加求職者47名、就職件数19件となった。また、人材不足分野の事業所に対する支援として「さの介護のお仕事説明会」を開催し、参加企業9社、参加求職者18名となった。</p> <p>5. 職員の専門性向上に向けたキャリアコンサルティング関連研修への積極的参加 職員の専門性向上のため、局及び他所（他局）が主催するキャリアコンサルティング関連の研修への職員・非常勤職員の積極的な送り出しを行った。</p>

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

<p>1. マイページの更なる利用促進に向けた取組 求人者マイページを利用した求人の受理割合については、利用のメリットを丁寧に説明し、電話や訪問による開設・利用支援を行ったことにより、今年度トータルの割合が90.4%となり、前年度を9.2ポイント上回り目標達成となった。次年度も引き続き利用促進を図っていくが、求人者マイページの利用が進むことで求人事業主との顔の見える関係性が希薄になる側面もあるため、並行して職員による積極的な事業所訪問や電話等での直接的な接触による支援も継続していく。また、求人者マイページの活用と併せて、郵送や電話、訪問といったアナログの情報発信と組み合わせ、効果的な情報発信を図っていく。 求職者マイページの利用率についても、利用のメリットの丁寧な説明を徹底し、相談窓口での開設完了までの支援を徹底した結果、今年度トータルの割合が34.8%となり、前年度を12.4ポイント上回り目標達成となったが、栃木局内及び全国の平均利用割合には届いていないため、次年度も引き続き利用促進を図る。また、令和6年1月から追加された一斉送信機能やURL貼付機能を活用し、求職者マイページをプラットフォームとして、佐野所のSNS、ホームページと組み合わせた情報発信を図っていく。</p> <p>2. ミニ面接会の能動的な取組 ミニ面接会の開催について、前年度は求人事業所からの充足相談をきっかけとした受動的な開催のケースが多かったため、今年度は求人開拓や求人充足支援等で事業所に訪問した際に、能動的に開催を提案した。また、事業所見学会付きのミニ面接会についても提案・実施し求人充足支援の充実を図った。次年度も能動的な開催の提案を図るとともに、合同就職面接会参加事業所で未充足となった事業所へのフォローアップとして開催を働きかけていく。</p>

（3）その他の業務運営についての分析等

<p>1. 両毛地域（桐生・太田・館林・佐野・足利所）ハローワーク連絡会議の開催 同一労働市場圏となる栃木県南西部と群馬県南東部（両毛地域）における管轄を越えた連携を図るため、「両毛地域ハローワーク連絡会議」を開催し、各所の取組についての情報共有や情報交換を実施した。会議開催後は相互に各所イベントの周知・広報への協力を行った他、桐生所が主催した外部講師を招いてのキャリアコンサルティング研修に自所職員を送り出すなど、積極的な連携を行った。</p>

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

<p>1. 管内求人への充足に向けた支援の強化 当所の求職者で就職した者のうち、管内に所在する事業所の求人で就職した者の割合は57.5%（令和5年度：60.8%）に留まり、管外・県外への就職者の割合が過剰の状態となっていることから、求人充足に向けた支援においては、管外・県外の求人も意識した求人の条件緩和・見直しに係る助言・提案や、求人応募へのインセンティブとなる管内企業の情報発信などに取り組んでいく。</p> <p>2. 高年齢者及び就職困難者等に向けた就職支援の強化 佐野所における求職者のボリュームゾーンとなる高年齢者や就職活動に課題を抱える求職者について、求職活動が長期化する傾向があるため、効果的・効率的に求職活動を進められるよう、求職者の就職に向けた緊要度や意欲等に応じ濃淡を付けた段階的・計画的な支援に取り組んでいく。</p> <p>3. ハローワーク利用者のつなぎ留め・未利用層の取込に向けた継続的な取組 新規求職者の減少傾向が続く中では、雇用保険受給者やハローワーク既利用の求職者等、ハローワークの利用が必要となる、または必要とする求職者に対し、就職支援サービスを能動的・積極的に提供し、支援サービスの有効性を知ってもらうことで、ハローワーク利用者としてのつなぎ留めと、早期再就職に取り組んでいく。 また中長期的には、ハローワーク未利用層の取込にも継続的に取り組んでいく必要があるため、SNS・ホームページといったネット媒体の活用や、手に取ってもらえるよう内容や配布場所を工夫した紙媒体による周知を組み合わせ、佐野所の提供するサービスの周知・広報に取り組んでいく。</p>

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	③新卒者 支援に係 る就職支 援ナビゲ ーターの 支援によ る新規卒 業予定者 等(既卒 者含む)の 正社員就 職件数						
令和6年度目標	1,450	1,245	37.9%	90.0%	95.0%	297	120						
令和6年度実績	1,198	1,021	36.9%	85.1%	93.2%	248	127						
目標達成率	82%	82%	97%			83%	105%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「(従来)の紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来)の紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

1. 求人充足会議の強化及び積極的な事業所訪問の実施
当所の新規求人数については減少傾向が続いている状況であるため、求人充足に向けた支援の強化を図り、求人部門と職業相談部門の連携による求人充足会議を年間14回（毎月1～2回）、会社説明会を年間62回（月平均5.1回）開催し、14名の採用につながった。
令和6年度より、求人充足会議の対象求人者の選定にあたっては、「人材不足分野（医療・介護・保育・建設・警備・運輸）」の求人を含め、会社説明会については、全体3～4割を「人材不足分野」の事業所にすることにより、充足支援に努めた。また、事業所訪問については、求人充足会議と連動した事業所への訪問を行い、会社説明会を出口戦略とした求人充足支援を実施した（令和6年度訪問実績：62件）。
2. 高年齢求職者への積極的な就職支援
新規求職者に占める高年齢者の割合が高く、今後も高い水準で推移していくことに着目し、職業相談部門と求人部門が連携し、60歳歓迎求人情報を発行し（月2回）、窓口・所内に配架して高年齢者の就職促進を図った。
3. 求職者に対するマイページ開設及び利用促進
令和5年度の利用率が28.5%とまだまだ低調であったことから、引き続き職業相談窓口におけるマイページ開設支援や開設者に対して、おすすめ求人、就職支援セミナー及び会社説明会等のイベント情報の継続的な情報発信を積極的に実施したことにより、令和6年度は38.9%まで上昇した。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

1. 求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化
多くの分野で人手不足感が高まっているが、当所の新規求人数については減少傾向が続くなど、ハローワーク以外の紹介機関等を利用する求人数が増加している状況であった。
このため、求人充足会議の強化、積極的な事業所訪問等により、求人者との信頼関係の構築及び維持に努め、求人内容の充実や条件緩和等の求人充足に向けた支援の強化に努めた。
2. 求職者に対する就職支援の更なる強化
支援対象者と信頼関係を構築し、支援対象者の課題やニーズを的確に把握することにより、適切な支援を実施した。
求職者担当者制の実施に当たっては、双方向制はもとより、一方向制も積極的に取り入れ、求職者のニーズに添った求人情報を提供し紹介を行った。
3. ハローワークの職業紹介業務におけるオンラインサービスの普及・定着
新規求職登録時や職業相談窓口において、積極的に求職者マイページの開設を働きかけ、希望者には窓口にて開設支援を行うとともに、マイページ開設者には、おすすめ求人や就職支援セミナー等のイベント情報の継続的な情報発信を行い、ハローワークサービスの利用促進に努めた。

（3）その他の業務運営についての分析等

1. 子育て世代の求職者に対する積極的な支援
昨年度に引き続き、当所マザーズコーナーと足利市「子育て期女性の就労支援事業」との連携により、子育てに理解のある企業を集めた合同面接会（「あしかがマザーズ就職面接会」）を10月と2月に管内の大型商業施設を会場にして開催した。足利市の協力により、ホームページやSNSによる周知と合わせて、市内の幼稚園、保育所及び小学校にリーフレットを配布するなどの幅広い周知に取り組んだ結果、ハローワークを利用していない求職者も参加したことにより、企業26社、求職者65人が参加し、うち19人が採用となった。また、佐野市との連携により、子育て中の方を対象としたマザーズ出張相談や再就職支援セミナーを実施した（令和6年度実績：15回）。
2. 高年齢求職者の多様な働き方への支援
多様な就業ニーズを踏まえ、いわゆる「生きがい就労」を希望・検討する高年齢求職者に対し、シルバー人材センターの協力を得て、出張相談会を毎月開催し、34人の参加があった。
3. 両毛地域（桐生・太田・館林・佐野・足利所）ハローワーク連絡会議の開催
群馬県南東部と栃木県南西部（以下「両毛地域」という。）は、同一労働市場圏であることから、局・管轄を超えた連携を図ることを目的に、令和3年度から「両毛地域ハローワーク連絡会議」を開催している。会議の場において、各所の取組について情報共有し、効果的と思われる事例について、取り入れを検討した。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

1. 求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化
多くの分野で人手不足感が高まっており、人材確保が重要な課題となっているが、当所の新規求人数については減少傾向が続くなど、ハローワーク以外の紹介機関等を利用する求人数が増加していることも踏まえ、積極的な事業所訪問等により、求人者との信頼関係の構築及び維持に努め、求人内容の充実や条件緩和等の求人充足に向けた支援の強化を最重点事項として取り組む。
令和6年度と同様に、求人部門と職業相談部門の連携による求人充足会議を年間20回（毎月2回）、会社説明会を月平均5回以上開催する。求人充足会議については、もう一歩で充足が可能な求人を選定、充足できるように会議内容のブラッシュアップを図る。
事業所訪問については、求人充足会議と連動した事業所を選定し訪問を行い、職業相談担当者と同行する訪問実施を増やし、事業所情報を共有することで紹介のスキルアップを図る。また、会社説明会を出口戦略とした求人充足支援を実施し、充足数を増やす取組を行う。
2. 求職者に対する就職支援の更なる強化
主要三指標については、「就職件数」「充足数」とともに目標を達成できなかったことから、新規求職申込時及び相談時に丁寧にヒアリングを行い、求職者のニーズを的確に把握した上で、そのニーズを踏まえたサービスに誘導する。特に、課題解決に向けた継続的な支援手法の一つとして、求職者担当者制を積極的に実施する。
また、新規求職者に占める高年齢者の割合が高く、今後も高い水準で推移していくことが見込まれることから、就職件数の向上には高年齢者の就業機会の拡大が重要と忌料される。そのため、令和6年度に引き続き、職業相談部門と求人部門が連携し、60歳歓迎求人情報を発行し（月2回）、窓口・所内に配架して就職促進を図る。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑦マザーズ ハロー ワーク事 業におけ る担当者 制による 就職支援 を受けた 重点支援 対象者の 就職率	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数					
令和6年度目標	1,505	1,477	34.7%	90.0%	95.0%	403	95.9%	78					
令和6年度実績	1,346	1,376	32.1%	92.4%	98.0%	366	96.1%	55					
目標達成率	89%	93%	92%			90%	100%	70%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

1. マッチング力の向上と、求人者支援力の強化
今年度は、職員の職業相談スキルを高めるため、事例検討会を3回を実施し、マッチング力の向上に取り組んだ。また、求人担当職員についても、「求人充足支援マニュアル」による研鑽や労働局主催の各種求人者向けセミナーに参加し、資質向上に取り組んだ。
2. 求職者担当者制の実施
求職者担当者制を実施するにあたり実施要綱を定め、求職者のニーズを的確に把握しつつ、そのニーズに応じた対応等をスピーディに提供しよう努めた。さらに、求職者担当者制の対象者を増やす取組を行ったことで、前年度よりも多くの求職者を就職につなげることができた。
3. 求人者支援と事業所訪問
あと一押しで充足に繋がると思われる求人を選定し、求人と紹介担当4名～5名による求人充足会議を定期的（原則月2回）に開催した。また、求人者マイページを活用したオンラインによる求人申込みが一般化している中で、求人者と「顔の見える関係」の構築が求められていることから、積極的に職員による事業所訪問を行った。訪問に当たっては、事前に訪問先事業所の求人を充足会議対象として、紹介担当から様々な意見を集約、準備をする中で、求人担当と紹介担当職員がペアで事業所に訪問し、求人に関する情報収集や求人の見直し等の支援を行った。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ・求人者支援を強化すべく、求人充足会議を定期的に開催し、そこから事業所訪問につなげるプロセスの「仕組み化」を図ったが、所内担当者だけで開催可能な充足会議と異なり、事業所訪問に当たっては訪問先の都合や意向が大きく影響するため、充足会議開催件数と比べて訪問件数は伸び悩んだが、それでも前年度よりは増加させることができた。
- ・今年度は、対象人数を大きく増やすことができたが、求職者担当者制の対象としても一定数が自己就職していることから、紹介就職を増やすため職員による求人提案力の強化を図る必要がある。

（3）その他の業務運営についての分析等

雇用保険受給者について、当所では6割以上が自己就職となっていることから、紹介就職を増やすための取組が重要である。これまでも紹介担当職員による積極的な求人提案は行ってきたが、今後さらなる取組として、求職者ニーズの高い求人の確保や個別求人開拓の強化が必要である。具体的には、充足以外の求人更新時には、確実に更新されているか等の量的な確保を図りつつ、記載内容の改善提案を行い充足に繋がる支援を実施したり、事業所訪問時には、より詳細な仕事内容の把握や求人条件緩和に取り組むほか、求職者担当者制等の求職者への個別開拓を行うなど、事業所と接触するあらゆる機会を捉え、充足支援プラス求人確保・個別開拓をさらに積極的に取組む必要がある。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

1. 事業所と「顔の見える関係」構築とさらなる求人者支援
今年度は求人者支援を最重要の課題として取り組み、定期的に求人充足会議を開催してきたが、事業所への訪問件数が伸び悩んだ。次年度は、求人充足会議の開催については今年度と同程度回数・件数を維持しつつ、事業所訪問を今年度以上に、より計画的に取り組み訪問件数を確保していくことが、さらなる求人者支援の強化、サービス向上につながると考えている。
2. 職員のさらなるスキルアップ
来所する求職者の中には、身体・精神上や家庭面等複雑で様々な課題を抱えた方も少なくないことから、これらの求職者に対応する職員等の資質向上を図ることが特に重要であり、このため、次年度以降も職員等のスキルアップを目的とした研修や事例検討等の取組は不可欠であると考えている。
また、求人担当職員についても、求人の充足力を高めるための適切な対応ができるスキルが不可欠であることから、研修や実例の積み重ねが必要となっている。
3. 求職者向け支援の強化
雇用保険受給者に占める自己就職の割合が高止まりしていることから、求職者担当者制をベースとして、求職者ニーズをしっかりと把握した上での求人提案や、個別求人開拓を積極的に行い、紹介就職に繋がる取組を行っていく。また、紹介成功率を高めるため、雇用保険説明会の開始前に「応募書類の書き方」「面接の受け方」の動画を放映し、求職者の意識向上を図っていく。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数						
令和6年度目標	1,706	1,437	31.9%	90.0%	95.0%	328	61						
令和6年度実績	1,458	1,194	37.2%	71.6%	87.0%	341	70						
目標達成率	85%	83%	116%			103%	114%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・雇用保険受給者に対する取組では、職業相談部門における担当者制の支援として常に2人以上の雇用保険受給者を支援対象とすることとし、ハローワークへの来所を促すための求人情報提供や次回相談予約などを積極的に行った。また、初回講習において、早期再就職に向けての支援メニュー、早期再就職のメリットを周知・案内し、求職者に早期再就職を意識してもらうことにより、紹介件数や就職件数につながるよう取り組みを行った。

・人材不足分野に対する取組は、職業相談部門における担当者制の支援として常に2人以上の人材不足分野への就職を希望する求職者を支援対象とし、ハローワークへの来所を促すための求人情報提供や次回相談予約などを積極的に行った。窓口では希望条件の詳細を明らかにし、より多くの情報提供を行うなど丁寧な相談を心掛け、紹介件数や就職件数につながるよう取り組んだ。

・人材不足分野の求人充足については、運輸業に対して求人票の仕事情報の充実や求人条件の緩和などを求人者支援員が中心となり積極的に実施するとともに、医療・介護では新規開設事業所を中心にミニ面接会の開催を案内し、求人票以上の情報提供ができる場所を確保し、紹介件数の増加に取り組んだ。また、管内は運輸業や医療・介護事業の求人が多いことから、「応募したくなる求人」の作成に向けて運輸業、医療・介護の事業所を対象に「求人票作成セミナー」も実施した。

（2）前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・令和5年度の就職件数が前年度から7.2%減少し、令和5年度の新規求職者数の減少の割合より大きかったことから、令和6年度においては、求人担当者制、求人充足会議と連携した個別支援を実施するとともに、求人票以上の情報を得るため、積極的に事業所訪問、職場見学を行い情報収集・共有を図り、相談・紹介時の情報提供に活用した。

・令和5年度の求人充足数は目標を達成したが、求人者の利用満足度は求職者の満足度より低調であったことから、令和6年度においては、人材不足分野の求人を中心に求人票の内容確認、他社との労働条件等の比較検討など様々な情報提供を行った。また、ミニ面接会や職場見学会などは、求職者と求人者が直接会うことができる貴重な機会でありメリットが多いため、求人者に開催を積極的に提案、求人支援に努めた。

（3）その他の業務運営についての分析等

・令和6年10月に矢板市との間で雇用対策に関する協定を締結し、市内の多様なニーズに対応するための就業支援と産業振興、雇用創出・雇用確保を一体的に推進することができた。また、管内市町には毎月雇用情勢の情報交換を実施するとともに、商工会などの経済団体との連携を図るため随時情報提供を行い、事業主への周知広報を依頼する関係を構築した。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

・就職件数・充足件数の確保に重点的に取り組み、それぞれ目標を達成することができたが、前年度と比較して就職件数は2.3%減少、充足件数は12.4%減少したことから、次年度は求職者担当者制の実施については、求人担当者制、求人充足会議と連携し、多様な求職者のニーズに対応した個別支援を実施する。また、求人票以上の情報を得るため、職員、相談員とともに計画的かつ積極的に事業所訪問、職場見学も実施する。

・職員・相談員間のスキルを高いレベルで平準化させるため、詳細な内容の研修を短時間で複数回実施等工夫して実施する。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	⑨障害者の就職件数						
令和6年度目標	1,125	886	33.2%	90.0%	95.0%	241	76						
令和6年度実績	1,144	910	32.7%	81.8%	95.9%	300	124						
目標達成率	101%	102%	98%			124%	163%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・主要指標等の目標達成に向け、職員の専門性向上を重点として掲げ、令和6年10月28日「職業訓練研修（公共訓練制度・教育訓練給付金）」、令和6年11月25日「労働法研修」、令和7年1月20日「障害者雇用促進研修」を開催するとともに、令和6年11月19日県北3所合同「応募書類作成支援研修」、令和6年12月12日「jobtag研修」に参加し、求職者支援サービスの更なる向上に努めた。また、毎月開催している全体会議において、主要3指標や所重点指標の目標達成に向けて、具体的かつ明確な指示を行い、日々の進捗管理状況については、グループミーティングを開催するなどして、所全体で達成に向けて取り組んだ。

・昨年度からの課題である求人者支援を図るため、ミニ面接会・管理選考を積極的に開催（年間19回開催）した結果、7人の求人充足となった。また、令和6年12月11日大田原市と共催で合同就職面接会を開催し12事業所、求職者28名、応募件数44件、採用者13名と充足につなげることができた。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・オンライン登録者数の更なる増加を図るため、令和6年5月より「ハローワーク大田原利用ガイド」をリニューアルし、オンライン求職登録、ハローワーク簡単求人検索、jobtag、職業訓練情報等の各種情報を盛り込んだリーフレットを配布を開始した。

・ハローワークの更なる周知のため、令和6年11月より「東武宇都宮百貨店大田原店」の協力により、「ハローワークSNS看板」を装着したパンフレットスタンドを2台設置し、百貨店を利用する若年者のみならず、マザーズや氷河期世代、生涯現役世代窓口等も含めた幅広い利用者増加のための取組を実施した。また、大田原合同就職面接会の開催案内を始め、求人情報、若年者対象セミナー、マザーズセミナーの開催案内、職業訓練情報、ミニ面接会・管理選考の案内等を10日毎に配架し、ハローワーク利用の推進を図った。

（3）その他の業務運営についての分析等

・当所における有効求職者に占める中高年齢者の割合は58.8%と（令和7年3月現在）と昨年度に引き続き高い状況が続いているため、「生涯現役世代支援窓口」を中心に支援を実施しているが、求人事業所は人手不足感が顕著な傾向があり、いわゆるミスマッチが目立つ状況となっている。このため、当該求職者の状況や求人状況・ニーズを分析し、生涯現役世代でも応募可能な求人となるよう条件緩和提案等を行う等、中高年齢者の支援の充実及び求人充足支援を図るとともに、60歳以上の者が応募可能となる求人情報を取りまとめた「シニア求人情報誌」を作成し、月1回の配架を行った。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

・オンライン登録者へのサポート及びSNSや東武百貨店大田原店へのパンフレットスタンド設置による周知は進んだものの、ミニ面接会等を含めたイベント拡充やハローワークサービスの更なる周知拡大が必要であることから、引き続きSNS等や関連機関への広報依頼などオンライン・オフライン両面の広報活動の充実化を図り幅広い利用者への広報周知を実施する。

2. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足分野の 就職件数	①生活保護受給者 等の就職率	④ハローワークの 職業紹介により、 正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数					
令和6年度目標	1,829	1,753	36.6%	90.0%	95.0%	341	68.1%	262					
令和6年度実績	1,806	1,740	35.2%	84.9%	94.0%	460	76.0%	325					
目標達成率	98%	99%	96%			134%	111%	124%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・求人受理を担当する職員（以下「求人担当職員」という。）と職業紹介を担当する職員（以下「紹介担当職員」という。）が参加する「求人充足会議」を毎月2回実施し、求人を充足させるための方法を検討するとともに、求人票には書かれていない詳細な事業所情報を収集するために「事業所訪問」（355所）を実施した。また、求職者の応募する上での情報不足に伴う不安感を取り除くために「事業所見学会付きミニ面接会」など（65社、83回）の求人充足サービスを積極的に実施した。

・求人担当職員と紹介担当職員が一緒に事業所を訪問することで、求職者ニーズを求人事業所に直接伝えるなど、求人条件の緩和を促すとともに、企業が求める人物像などを具体的に聴取することにより、紹介担当職員のマッチング精度の向上を図った。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・求人充足会議に所長自らがオブザーバーとして参加し、必要に応じて助言等を行うとともに、求人充足に関する簡易な研修（全国の好事例を紹介など）を実施した。また、求人充足の困難度（3段階）によって提供する求人充足サービスを明確化した。

・紹介担当職員を積極的に事業所訪問させ、求職者ニーズに基づく求人条件の緩和指導の積極的な実施、求人票には表れない詳細な事業所情報の収集、「事業所見学会付きミニ面接会」などの求人充足サービスを積極的に提案し、紹介担当職員のマッチングの精度の向上及び管内企業との「顔の見える良好な関係性」の構築を図った。

（3）その他の業務運営についての分析等

・雇用対策協定を野木町と締結していることで、事業計画に基づく、若年者、子育て世代及び障害者等への就職支援など計画的かつ意識的に実施することができた。また、令和7年3月24日に小山市と雇用対策協定を締結したことから、来年度は小山市とも事業計画に基づき、若年者や子育て世代に対する雇用対策を積極的に実施する。

・下野市との連携による初めての取組となる合同就職面接会を下野市役所内で令和7年2月6日に開催し、参加企業21社、参加者62名、そのうち、12名採用の好結果となったことから、来年度も9月頃に開催を予定としている。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

・求人数の減少が顕著であるとともに、若年求職者の減少等に起因する高年齢求職者割合の増加により、職業紹介窓口におけるマッチングが困難な状況となっているため、求職者ニーズに合った求人開拓を積極的に実施するとともに、年齢制限を設けている求人企業に対して、年齢制限緩和の提案を今年度以上に積極的に実施する。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑦マザーズ ハローワ ーク事業 における 担当者 制による 就職支援 を受けた 重点支援 対象者の 就職率	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率					
令和6年度目標	2,752	2,549	34.0%	90.0%	95.0%	692	95.9%	83.4%					
令和6年度実績	2,702	2,403	33.5%	93.3%	92.9%	659	96.0%	84.7%					
目標達成率	98%	94%	98%			95%	100%	101%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・求人充足に向けた情報提供や求人条件の緩和、求人内容の充実を支援するとともに、マッチングの対象となる求職者への積極的な求人情報の提供を実施した。また、人手不足分野の事業所を参集したセミナーを開催し、管内求人・求職の現状等を説明して、魅力ある求人票の作成に向けた支援を行った。求人充足会議における求人の選定にあたっては、人手不足分野の事業所や1年以上ハローワークを利用していなかった事業所を重点的に対象とし、「職場見学会付き面接会」等を実施した。加えて、他所の取組を参考に「事業所見学実施結果報告書」を作成し、当該求人に係る求職者の疑問解消に役立つポイントや求職者にお勧めできるポイント等を整理し、事業所（求人）情報への登録を行うことで、事業所訪問の成果が最大となるよう取り組んだ。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・求人者マイページの利用率については、目標の80%超とはなかったものの、県内ハローワークの中では低位となっているため、引き続きマイページ未開設の事業所に訪問してメリット・利用方法・開設手順を伝え、利用率の向上に努めた。既に、マイページを利用している事業所に対しては、職場風景等の画像情報の提供を依頼し、求人票以上の情報を提供していただけるように促した。求職者マイページの利用率についても、前年度比で伸びてはいるものの、以前として低調であることから、開設までの手順やメリットを全職員が標準的に説明できるよう、当該開設に係る職員研修を行い利用促進を図るとともに、求職者マイページ及びSNSでの求人情報の提供、面接会等のイベント情報発信を積極的に実施した。

（3）その他の業務運営についての分析等

・日光市と雇用対策協定を締結したことを発端として、担当職員同士が頻繁に連絡・連携を取る機会が増え、日光市とともに各種雇用対策に取り組むことができた。特に令和6年8月及び令和7年2月に行った「日光で働こう！合同就職説明会・面接会」では、参加求職者数は2回合計で155名、参加事業所が38社、採用者数が合計30名という好結果になった。また、令和7年1月に高齢求職者を対象とした「生涯現役！合同就職説明会・面接会」を市役所本庁舎内で開催し、当所が選定した事業所5社に対して、参加求職者が54名となり事業所・求職者ともに大変好評であった。人口減少が予想以上に進み、過疎化が進行している日光市において、若年者・高齢者等の雇用確保は喫緊の課題となっているが、日光市と連携して雇用関係の各種施策に取り組むことができた。また、これらの説明会・面接会では、日光市社会福祉協議会や産業雇用安定センターにも参加いただくなど、関係機関とも緊密に連携し業務を行った。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

・求人者マイページの利用率が増加することにより、求人者との接触機会が減ってきていることから、事業所訪問を積極的に行うことで、事業所情報の収集や求人条件緩和指導、求人内容の充実について提案するとともに、把握した事業所情報や要件緩和後の求人内容を所内で共有し、これらを求職者に積極的に提供することで、充足件数の確保に努める。また、ハローワーク利用の求職者を確保するため、求人情報のSNS発信、求人情報誌の幅広い展開を行っていくことで、利用者数の確保、サービス支援の実施により就職件数の向上を図る。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率						
令和6年度目標	1,266	984	35.1%	90.0%	95.0%	227	68.1%						
令和6年度実績	1,220	1,063	36.5%	84.6%	97.1%	240	70.8%						
目標達成率	96%	108%	103%			105%	103%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

1. ミニ面接会・合同面接会の開催

求人者サービスの出口戦略として、ミニ面接会の月2回の定期開催を実施、29開催、96名の参加者、25名の採用となった。また、人手不足が深刻化している観光サービス業の支援として、観光協会と共催による事業所説明会・面接会を開催し、参加者45名、面接者12名（面接延べ15名）、採用1名となった。

2. 積極的なハローワークのサービス周知と利用促進の実施

黒磯所で開設するSNS(X、Instagram、LINE)の中で、もっとも利用者の多いLINEによる広報を充実させることにより、求職者として利用が多く中高年齢層が利用しやすいアプリによる情報発信を行った。また、安定所を利用していない潜在求職者への利用促進のツールとして、「LINEではじまるお仕事探し」と題した利用促進を図った。

3. 中長期的な職員資質向上に向けた取組

窓口職員のスキルの向上のため、「ハローワーク鹿沼、日光、真岡、矢板、黒磯合同研修」を合計6回オンラインで開催した。また、「job tag」の積極的な窓口活用のため、所独自に「job tag活用研修」を開催し、就職支援スキルの向上を図った。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

新規求職者が減少する中、その中でも若年求職者の減少が課題となっている。このため、安定所を利用しない若年求職者に対する安定所を知ってもらう取組をおこなった。また、求人者からの求人充足の期待が大きい中、安定所の求人者支援メニューの周知が十分でなかった。このことから、「求人支援チーム」を設置し、求人充足強化の取組をおこなった。

1. 充足ミーティングの開催

充足ミーティングでは、求人充足への取組にあたり、「求人支援チーム」を設置。チームが選定した求人の「充足力」の見立てをミーティングで検討、見立てに応じた支援（事業所訪問、来所勧奨、ミニ面接会、見学会など）を決定し、求人充足に向けた支援を強化した。また、事業所訪問においては、「事業所だより」を作成し職員内で情報の共有を図った。

2. 積極的なハローワークのサービス周知と利用促進の実施

利用者の多いLINEにおいて、「LINEではじまるお仕事探し」と題し、案内リーフレットを作成。毎月3回、各700部発行する求人情報誌に載せるほか、窓口や初回講習会で利用促進を図った。また、情報発信の内容も「面接会やセミナー」の従来の案内に加え、リッチメニューの追加や、LINEVOOMによる「オンライン求人情報誌、オンライン職業訓練情報」などの情報をプッシュ型で配信するなどして取り組んだ。

求人情報誌の配架先に那須塩原市にある県外利用者が多いまちなか交流センター「くるる」を追加、幅広い世代へ情報発信を実施した。

（3）その他の業務運営についての分析等

1. 人手不足分野の充足支援の実施

人材不足分野の就職件数への取組として、月2回の充足ミーティングでは、求人担当者制のもとで事業所訪問・来所勧奨等支援を実施、また、新規受理求人からピックアップした対象職種求人の来所勧奨を実施した。来所勧奨を行った求人に対し応募がなかった場合は、対象者に連絡し、どこが気になったのか情報収集を図り、求人担当へフィードバックすることにより求人条件緩和等支援を行った。

介護分野においては、求職者向け「福祉・介護職スタートセミナー」、事業者向け「面接会事前対策セミナー」、「介護のお仕事説明会＆面接会」を1セットとして取り組んだ結果、参加した求職者・求人者共から好評であり、次年度以降も継続的に実施する予定。

2. 中高年齢求職者への支援の実施

新規求職者に占める中高年齢者の割合が増加傾向のため、令和5年度から「シニア求人コーナー」の設置、「シニア求人情報誌」作成・配布を実施している。更なる求人数確保のため、求人内容の条件緩和や求人開拓により60歳以上の求職者が応募しやすい求人票を確保し、就職支援に取り組んだ。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

1. 求人者に対する支援強化の取組

令和6年度は、求人充足のための事業所訪問や求人者との関係が一部構築できていない部分が課題となった。そのため令和7年度においては、今まで以上の「顔の見える関係性」を構築・維持するため、積極的に求人者支援員と充足支援チームが一体で取り組み、訪問後は、職員間で「事業所だより」で情報共有したり、求職者への情報提供を図ることとする。

また、求人者から求職者へ直接事業所情報を伝えることができる「事業所PRブース『しるる』」を庁舎1階に設置することにより、求職者が気軽に事業所からの説明を聞くことができることや、求人者から待合席で待っている求職者へ直接の声かけ事業所の説明・PRが実施できる機会を提供することにより、ミスマッチの解消を図ることとする。

2. 求職者に対する支援強化の取組

令和6年度は担当者制による就職支援を実施し、一定程度の成果を得られているが、求職者が様々な課題を抱えている状況が増加している。その課題を解決し早期に再就職等を図るため、ハローワークで行っている各種支援の周知等を積極的に実施することや事例を検討することにより、職員のスキルアップを図る必要がある。このため、令和7年度においては、職業相談窓口での個別支援の強化（履歴書等の添削支援、面接対策支援等）はもとより、就職支援サービスの1つとして双方又は一方向による担当者制による個別支援の実施により、より的確な面接対策などの支援を実施することで、就職件数、充足件数の目標達成を図る。また、職員の相談スキルを向上させるため支援事例の共有やよりよい支援を検討するための事例検討会を開催する。

那須町観光協会と那須町とハローワークの3者で開催した合同就職説明会＆面接会は、求職者・求人者から大変好評であったため、継続的な実施を検討する。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	③新卒者 支援に係 る就職支 援ナビゲ ーターの 支援によ る新規卒 業予定者 等(既卒 者含む)の 正社員就 職件数						
令和6年度目標	1,277	1,123	36.0%	90.0%	95.0%	313	110						
令和6年度実績	1,249	1,092	37.3%	81.6%	93.1%	236	111						
目標達成率	97%	97%	103%			75%	100%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。